



ЛИПЕНЬ 2023



# LEGAL ALERT

## ТРУДОВЕ ПРАВО



**BKB**

BARAN  
KSIĄŻEK  
BIGAJ

Truple  
Konarski  
Podrecki  
& Wspólnicy

**TKP**

## Законодавство про соціальне забезпечення для транскордонної віддаленої роботи

1 липня 2023 року Установа соціального страхування приєдналася до Рамкової угоди про застосування ст. 16(1) Регламенту (ЄС) № 883/2004 у випадках звичайної транскордонної дистанційної роботи. Угода дає змогу встановити **в якості застосовного права законодавство країни місцезнаходження роботодавця**, незважаючи на те, що значна частина роботи виконується в країні проживання працівника (якщо відрізняється від країни місцезнаходження роботодавця), тобто коли робота виконується **у формі транскордонної дистанційної роботи в обсязі щонайменше 25%, але менше 50% загального робочого часу**. Таким чином, після виконання відповідних умов угода допускає застосування винятку щодо визначення застосовного права саме законодавства держави проживання працівника.



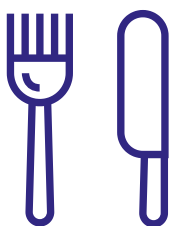
Зацікавлена особа може бути включена до сфери дії угоди, якщо її/його місце проживання та, водночас, зареєстрований офіс роботодавця розташовані в країнах, які приєдналися до Рамкової угоди (оскільки не всі країни ЄС її підписали). Особи, зацікавлені в тому, щоб на них поширювалися положення угоди, повинні подати заявку за формою US-36 і заявку на документ A1.

[Посилання](#)



## Підвищення вартості харчування за рахунок роботодавця, яке виключається з бази нарахування внесків на пенсійне страхування та страхування по інвалідності

4 липня 2023 року Міністр сім'ї та соціальної політики представив проект постанови, який передбачає збільшення суми виключення з бази для обчислення внесків на пенсійне страхування та страхування на випадок інвалідності вартості харчування, що фінансується роботодавцем, наданого працівникам для споживання без права на еквівалент у цьому відношенні, – **до суми, що не перевищує 450 злотих на місяць**,



і розширення положення для включення вартості ваучерів, талонів та передплачених карток, отриманих працівниками, які дають право купувати лише страви або оброблені харчові продукти, призначені для безпосереднього споживання в закладах громадського харчування.

Згідно з проектом, зміни набудуть чинності 1 вересня 2023 року.

[Посилання](#)



## Отруєння під час перерви на виробництві — нещасний випадок на виробництві



На підставі того факту, що працівник з'їв бутерброд під час перерви на роботі, а потім помер від важкого харчового отруєння, Верховний Суд постановив, що немає необхідності демонструвати функціональний зв'язок між роботою та нещасним випадком, щоб визнати, що нещасний випадок на виробництві стався **під час звичайної діяльності працівника, наприклад під час їжі. Доводити це необхідно, коли подія сталася в неробочий час працівника, однак коротка перерва на роботі для прийому їжі жодним чином не порушує цей зв'язок.** Таким чином, смерть внаслідок харчового отруєння, що сталася під час перерви на роботі, є нещасним випадком на виробництві.

Рішення Верховного Суду від 28 червня 2023 року (справа №: І ПСКР 28/22)

Посилання



## Звільнення від ПДФО допомоги у зв'язку з професійним захворюванням



Директор КІС в індивідуальному роз'ясненні виклав свою позицію щодо звільнення від ПДФО грошової суми, виплаченої у зв'язку зі шкодою, що завдана внаслідок професійного захворювання. Директор підкреслив, що для цілей оподаткування важливий фактичний характер пільги, а не її назва. У фактах, на підставі яких було видане роз'яснення, компенсація стосувалася лише **фактичної шкоди**, пов'язаної з професійним захворюванням. З цієї причини випадок відповідав умові ст. 21(1)(3б) Закону про податок з доходів фізичних осіб – він не стосувався упущеної вигоди, отже, не підлягав оподаткуванню ПДФО.

Посилання



## Продовження терміну легального проживання громадян України

Громадяни України, які прибули до Польщі з 24 лютого 2022 року і внаслідок виїзду не втратять законність перебування в Польщі, зможуть **легально працювати в Польщі до 4 березня 2024 року**. Для батьків, чії діти станом на 04.03.2024 р. будуть серед іншого навчатимуться у закладах дошкільної освіти, обов'язкової шкільної освіти чи матимуть інші навчальні зобов'язання, перебування буде продовжено до 31 серпня 2024 року.

Посилання



## Рішення Суду ЄС: ненадання інформації про колективне звільнення компетентному районному управлінню праці не є підставою для оскарження звільнення

13 липня 2023 року Європейський суд виніс рішення у справі про колективне звільнення роботодавцем з Німеччини. Однак у процесі звільнення державне агентство зайнятості – німецький еквівалент польського бюро зайнятості – не було повідомлено. Тому один із працівників звернувся із заявою про поновлення на роботі, оскільки, на його думку, розірвання трудових відносин є недійсним у зв'язку з вищевказаним порушенням.



Суд ЄС постановив, що повідомлення служб зайнятості є лише інформаційним і служить для підготовки цих установ до активації нової групи безробітних, отже, **ненадання цієї інформації не означає, що працівники отримують індивідуальний захист від звільнення**. Це рішення базується на тлумаченні Директиви 98/59, на основі якої також були видані польські нормативні акти, отже, воно також може застосовуватися до національних нормативних актів.

[Посилання](#)



## Зміна суми списання на ZFŚŚ

Сейм прийняв закон про зміну основи для визначення розміру внеску до Фонду соціальних виплат компанії, який зараз очікує на підпис Президента. Базою для **розрахунку списання з 1 липня 2023 року до 31 грудня 2023 року буде середньомісячна заробітна плата в народному господарстві у другому півріччі 2021 року – тобто 5104,90 злотих**.

[Посилання](#)



## Дисциплінарне звільнення працівника та відмова від носіння маски під час пандемії



Окружний суд у Щецині вирішив, що **постійна відмова носити маску на робочому місці під час пандемії, як загроза здоров'ю інших працівників і клієнтів роботодавця, була законною причиною для розірвання трудового договору без попередження**.

Правовою основою т. зв. дисциплінарного звільнення, на думку суду, був обов'язок роботодавця відповідно до Трудового кодексу забезпечити працівникам безпечні та гігієнічні умови праці, з одного боку, і, з іншого боку, відповідний обов'язок працівника дотримуватися положень і принципів охорони праці, а також правил внутрішнього розпорядку роботодавця. При цьому суд встановив, що підставою для запровадження запобіжних заходів у роботодавця є не ковідне законодавством, а правила внутрішнього розпорядку роботодавця, які встановлюють певну організацію праці. Однак рішення ще не остаточне, і суд другої інстанції може висловити іншу позицію.

Рішення районного суду Szczecin-Centrum у Щецині (номер справи: IX P 199/2)

[Посилання](#)



## Збільшений термін для періодичного інструктажу після скасування епідемічної загрози

На підпис Президенту подано Закон від 7 липня 2023 року про надання пільг, яким продовжено термін **для проведення періодичних інструктажів з охорони праці до 180 днів з дня скасування надзвичайного епідемічного стану**. Закон набуде чинності наступного дня після його опублікування у Віснику законів.

[Посилання](#)



## Зміни в трудовій діяльності неповнолітніх працівників



У липні 2023 року було оприлюднено дві постанови, які регулюють роботу неповнолітніх. З 1 вересня 2023 року змінюється розмір оплати праці неповнолітніх – їх заробітна плата (розрахована відносно середньої заробітної плати) зростає на 3% порівняно з попередніми розмірами. З іншого боку, з 30 вересня 2023 року змінюється існуючий перелік заборонених робіт, а також вводиться новий перелік окремих робіт, заборонених для неповнолітніх, до яких дозволяється залучати неповнолітніх віком від 16 років.

[Посилання](#)



[Посилання](#)



## Автори:

- ◆ Magdalena Gołacka
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Anna Socha

Наведений вище інформаційний бюлетень носить інформаційний характер і не є формою юридичної консультації.

Якщо у вас виникнуть запитання, ми доступні за електронною адресою [office@ksiazeklegal.pl](mailto:office@ksiazeklegal.pl) або по телефону + 48 12 426 42 31